

Принят на конференции работников  
государственного профессионального образовательного учреждения  
Тульской области «Узловский машиностроительный колледж»

«20» декабря 2017 г.  
Протокол № 3

## Коллективный договор на 2018–2020 годы

государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области

**«Узловский машиностроительный колледж»**

301602, Тульская область, г. Узловая, ул. Трудовые резервы, д. 13  
тел. 6-42-77, факс 5-31-36

от работодателя:

Директор

государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской области  
«Узловский машиностроительный колледж»

В.С. Зайцев

«20» декабря 2017 г.



от работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской области  
«Узловский машиностроительный колледж»

Н.А. Исайкина

«20» декабря 2017 г.



Узловая  
2017 год

## Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Узловский машиностроительный колледж».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский машиностроительный колледж» (далее - колледжа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- 1) работодатель в лице его представителя - директора государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский машиностроительный колледж» В.С. Зайцева (далее Работодатель);
  - 2) работники колледжа в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Н.А. Исайкиной (далее Профком).
- 1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников колледжа при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников колледжа.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов колледжа, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об условиях оплаты труда работников;
- 3) положение о стимулирующих выплатах работникам;
- 4) положение о компенсационных выплатах работникам;
- 5) положение о материальной помощи работникам;
- 6) положение о системе нормирования труда;
- 7) положение об исчислении стажа работы работников для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;
- 8) положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года;
- 9) положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- 10) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 11) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.17. Локальные нормативные акты колледжа, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия в управлении колледжем:

- 1) коллегиальное управление колледжем:
  - конференция работников и обучающихся (далее Конференция);
  - педагогический совет.
- 2) учет мнения Профкома;
- 3) проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 4) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 5) обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 6) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 7) по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

## Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащих нормы трудового права, Уставом колледжа, отраслевыми и областными соглашениями, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или работника, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) преподавателям не должен превышать 1440 академических часов в год. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен (увеличен или уменьшен) только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев изменения объёма учебной нагрузки предусмотренных п. 2.6 настоящего коллективного договора. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением изменения объема учебной нагрузки преподавателей в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, учебных групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка

преподавателей может быть разной по объему в семестрах.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (720 часов).
- 2.8. Определение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется также, как и работающих преподавателей, и распределяется на указанный период между другими преподавателями.
- 2.9. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 2.10. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.
- 2.11. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных п. 2.13. настоящего коллективного договора.
- 2.12. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество полных месяцев, оставшихся до конца учебного года.
- 2.13. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.
- 2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки преподавателей в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.
- 2.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда

изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.16. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (реорганизация колледжа, изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы - ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.17. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяет Работодатель.

3.1.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками

определенных видов деятельности.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие квалификационным требованиям с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, а работникам, направляемым с отрывом от работы в другую местность, платить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.5. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации оплачивать прохождение такой оценки за счет средств Работодателя.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

3.2.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с требованиями закона и иными правовыми актами, принимаемыми в РФ, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:

1) предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет;

2) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.2.2. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) - ст.261 ТК РФ.

4.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91, 100 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на работников должностными инструкциями.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может



превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.1.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяемая в трудовом договоре, устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, а порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с требованиями закона и иными правовыми актами, принимаемыми в РФ (ст.333 ТК РФ).

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению сторон трудового договора между работником и Работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

5.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, цикловых комиссий, методического совета, родительские собрания и т.д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.8. Привлечение Работодателем работников к сверхурочным работам допускается с соблюдением норм статьи 99 ТК РФ, а привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.1.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с установленным ежегодным основным удлиненным, и (или) ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам библиотеки колледжа ежегодный дополнительный отпуск с оплатой в размере среднего заработка продолжительностью 12 календарных дней.

5.2.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ, а при следующих случаях установить продолжительность:

- 1) при рождении ребенка в семье - до пяти календарных дней;
- 2) при регистрации брака работника (детей работника) - до пяти календарных дней;
- 3) в случае смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 4) для проводов близкого родственника (призывника) в армию - до трех календарных дней.

5.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых в соответствии с требованиями закона и иными правовыми актами принимаемыми в РФ (ст. 335 ТК РФ).

5.3. В колледже установлена шестидневная рабочая неделя для преподавателей. Для остальных работников установлена пятидневная рабочая неделя.

Выходными днями считаются воскресенье и суббота, общим выходным днем является воскресенье.

5.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (преподавателям и мастерам производственного обучения, ведущим практику студентов) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и

не должно быть менее тридцати минут (ст.108 ТК РФ).

5.5. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.2. Оплата труда работников колледжа производится на основании Положения об условиях оплаты труда работников колледжа.

6.1.3. Фонд надбавок и доплат должен составлять не менее 25% фонда оплаты труда.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата переводится на открытый работником расчетный счет в кредитной организации по заявлению работника.

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим предпраздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.6. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной формы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.1.7. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников колледжа в целях определения условий и порядка оплаты труда работников в соответствии с требованиями ст. 144 ТК РФ на основании постановления правительства Тульской области.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в колледже, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

6.2. В области нормирования труда стороны договорились:

6.2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

1) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

2) своевременное обеспечение учебниками и учебными пособиями, средствами обучения, технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

6.2.2. Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

6.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

6.2.4. При проведении лабораторных и практических занятий, практики, занятий по дисциплинам «Физическая культура», «Иностранный язык», «Инженерная графика», «Компьютерная графика» учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 8 человек.

6.2.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

## **Раздел 7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечным фондом.

7.1.2. Устанавливает ежемесячную доплату работникам за работу в ночное время.

7.1.3. Производит ежемесячную доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Должностной оклад, ставка педагогических работников колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать работникам колледжа здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм работников и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа, обучение и инструктаж по охране труда.

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других документов за счет колледжа.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.10. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.11. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников колледжа с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в колледже и за соблюдением работниками требований охраны труда.

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 3) немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. В колледже создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома или иного уполномоченного

работниками представительного органа. Инициатором создания комиссии может выступать любая из сторон.

8.3.1. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.3.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от численности работников, занятых в колледже, количества структурных подразделений, специфики колледжа и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы Работодателя и работников.

8.3.3. Выдвижение в комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения Профкома, если он объединяет более половины работающих, или на конференции работников и обучающихся (конференция); представители Работодателя выдвигаются Работодателем. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя.

8.3.4. Члены комиссии выполняют обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемым им положением и планом работы, которые утверждаются председателем комиссии.

8.3.5. Члены комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед Профкомом или на конференции работников и обучающихся о проделанной ими в комиссии работе. Профком или конференции работников и обучающихся вправе отзывать из состава комиссии своих представителей и выдвигать в её состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комиссии и назначать вместо них новых представителей.

8.3.6. Обеспечение деятельности комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения по охране труда) возлагается на Работодателя.

8.4. Профком обязуется:

- 1) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;
- 2) организовывать поездки и экскурсии для членов профсоюза и других работников колледжа;
- 3) организовывать работу по оздоровлению детей работников колледжа;
- 4) оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

## **Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в

отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или коллективной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.1.5. Работодатель обязуется предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное начисление и перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, стипендий обучающихся, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.1.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

- 9.1.11. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:
- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - 4) запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - 5) очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - 6) установление зарплаты (ст. 135 ТК РФ);
  - 7) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - 8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - 9) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
  - 10) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - 11) создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - 12) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - 13) установление размеров повышения зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - 14) размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - 15) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - 16) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - 17) установление сроков выплаты зарплаты работникам (ст. 136 ТК РФ).

## **Раздел 10. Обязательства профкома**

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Предъявлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Предъявлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счёт Профкома.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, внебюджетных средств колледжа.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).



- 10.1.6. Направлять учредителю колледжа учреждения заявление о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.
- 10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.13. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников колледжа.
- 10.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.1.16. Оказывать по необходимости материальную помощь членам профсоюза.
- 10.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

- 11.1. Стороны договорились, что:
- 11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля 2 раза в год.
- 11.1.3. Рассматривают в срок, установленный законодательством, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с

го выполнения.

11.1.4. Соблюдая установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня вступления в силу.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.1.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

# Уведомление о регистрации коллективного договора

**Наименование организации:** государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Узловский машиностроительный колледж» г. Узловая Тульской области

**Наименование вида экономической деятельности:** образование

**Численность работников, охваченных действием коллективного договора:**  
68 человек

**Стороны, подписавшие коллективный договор:**

**1. От работников:** трудовой коллектив государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский машиностроительный колледж»

Представитель: председатель первичной профсоюзной организации – Н.А. Исайкина

**2. От работодателя:** администрация государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский машиностроительный колледж»

Представитель: директор – В.С. Зайцев

**Срок действия коллективного договора:**

1. Дата вступления в силу с 01.01.2018 г.

2. Дата окончания действия 31.12.2020 г.

**Коллективный договор заключен:** на общем собрании работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Узловский машиностроительный колледж»

"20" декабря 2017 года

**Коллективный договор зарегистрирован** комитетом экономического развития и предпринимательства администрации муниципального образования Узловский район Тульской области

"27" декабря 2017 года

Регистрационный номер: 43

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами не выявлены.

Заместитель председателя комитета  
экономического развития и предпринимательства  
администрации МО Узловский район

М.Н. Медведева